



RESOLUCIÓ de 26 de febrer de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43000115011994).

Fets

Únic. En data 10 de febrer de 2026, la senyora Aina Avila Gabriel va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil de la província de Tarragona, subscrit en data 9 de febrer de 2026 per les parts negociadores: pels representants del sindicat CCOO, per la part treballadora, i, per la part empresarial, pels representants del Consell de gremis de Tarragona.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 26 de febrer de 2026

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del Comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2025-2027.

Artículo 1. Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente Convenio de una parte, el Consell de Gremis-Comerç, Turisme i Serveis y de otra, la Federació de Serveis de CCOO Catalunya, reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Tarragona.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas al Comercio Textil de la provincia de Tarragona, que tengan personas trabajadoras que presten servicios de forma exclusiva o mayoritaria en la actividad de venta así como "on line".

Artículo 4. Ámbito personal

Las condiciones pactadas afectan a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el mismo, con excepción del personal comprendido en las excepciones establecidas a este efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia y duración

El Convenio entrará en vigor, con carácter general, el día 1 de enero de 2025, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona. Su duración será de tres años, finalizando el día 31 de diciembre de 2027.

Artículo 6. Prórroga

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tática reconducción, si no es denunciado durante los treinta últimos días a la finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, por una de las partes, y por comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 7. Rescisión y revisión.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en el del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a través de las centrales sindicales o asociaciones de empresarios, durante los treinta últimos días a la finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 8. Salarios

8.1. Incremento salarial 2025. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2025 se actualizarán los salarios vigentes en la cuantía del 3% resultando como tablas de salarios las fijadas en el Anexo I del presente Convenio. Los puestos de trabajo cuyo salario se hubiese fijado atendiendo al salario mínimo interprofesional, percibirán en 2025 como salario base el salario mínimo interprofesional establecido para este año tal y como consta en las tablas.

8.2. Incremento salarial 2026. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2026 se actualizarán los salarios vigentes en la cuantía del 3%.

Las tablas salariales resultantes son las que se incluyen como Anexo III del presente Convenio.

8.3. Incremento salarial 2027. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2027 se actualizarán los salarios vigentes en dicha fecha en la cuantía del 3%.

Las tablas salariales resultantes son las que se incluyen como Anexo III del presente Convenio.

Artículo 9. Cláusula de revisión salarial

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

En consecuencia, el incremento máximo aplicable en caso de que el IPC interanual exceda el 3 % será, en todo caso, del 4 %.

Si la suma de los IPC anuales de 2026 y 2027 supera la suma del incremento total pactado para cada uno de los años, sin atrasos y con efectos de 1 de enero de 2028 se revisarán los importes salariales fijados en la tabla del año 2027 en la diferencia positiva que resulte con un tope máximo del 3 %, elaborando y mandando a registrar y publicar

la Comisión Paritaria la tabla que estará vigente a partir del 1 de enero de 2028.

Artículo 10. Actualización de salarios y plazo abono atrasos de convenio.

Publicado el convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Tarragona, las empresas afectadas por el mismo deberán proceder a actualizar los salarios existentes con los incrementos aquí establecidos en el plazo máximo del mes siguiente al de su publicación.

Los atrasos salariales resultantes por la aplicación definitiva de la tabla salarial del año 2025 (Anexo I) y de la tabla salarial del año 2026 (Anexo II) se abonarán, como máximo, durante el transcurso de los sesenta días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Las pymes comerciales que tengan dificultades para abonar los atrasos en dicho plazo, sin perjuicio de la actualización del salario, dispondrán de un plazo máximo de 120 días, previa comunicación a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 15 de este convenio.

Artículo 11. Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 12. Compensación y absorción

Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán cualquiera otra existente en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro solo podrán afectar al presente Convenio cuando considerados globalmente superen a las actualmente pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por las mismas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 del presente Convenio.

No obstante, lo anterior, no serán compensables ni absorbibles, los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito. Los complementos personales o de puesto de trabajo existentes con anterioridad a la publicación del presente Convenio, continuarán teniendo el carácter de compensables y absorbibles.

Las cantidades percibidas en concepto de comisión por ventas realizadas, incentivos por tareas realizadas o cualquier otro tipo de incentivo y/o comisión, no podrán ser objeto de absorción y compensación por los aumentos pactados en este convenio.

Artículo 13. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto sean más beneficiosas que las de este convenio, manteniéndose a título personal.

Artículo 14. Vinculación a la totalidad

El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes quedan obligadas a su total aplicación.

Artículo 15. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la patronal y dos representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes

designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones de la Comisión Paritaria los siguientes:

Patronal: Consell de Gremis. Via Laietana, 32- 7. 08003 Barcelona.

Serveis CCOO: Carrer August nº. 48, 2ª planta 43003Tarragona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

d) Elaborar, si procede, las tablas salariales de conformidad con las previsiones del artículo 9 del presente Convenio.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 16. Jornada laboral

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1790 horas anuales de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas se dispondrá de un descanso de 20 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

El medio día de descanso semanal establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cabrá la posibilidad de separarlo, donde no haya acuerdo, del día de descanso completo, pudiendo pactar libremente su realización indistintamente durante una mañana o tarde.

El medio día de descanso correspondiente a la semana de carnaval se realizará necesariamente el sábado por la tarde.

Los domingos y días festivos que anualmente, y mediante Autorización del órgano competente de la Generalitat de Catalunya se autorice para la apertura de los establecimientos comerciales, tendrán la consideración de laborables a todos los efectos.

El personal que preste sus servicios los domingos y/o festivos antes indicados, además del salario normal, percibirán en concepto de incentivo el importe del 50% sobre el precio hora por las horas trabajadas. A partir del octavo domingo y/o festivo trabajado, se percibirán en concepto de incentivo el importe de 75% sobre el precio por hora trabajada. El precio hora se calculará sobre el salario real percibido, excluidos los incentivos por ventas.

Las personas trabajadoras pueden disfrutar de las horas correspondientes al exceso de jornada, durante el primer trimestre del año siguiente.

Las Partes negociadoras del convenio se comprometen a constituir una mesa de trabajo antes que venza el último año de vigencia del convenio para tratar y acordar específicamente posibilidades de reducción de horas de jornada laboral aplicable a 2028, y en adelante según las partes acuerden en los posteriores convenios.

Artículo 17. Calendario laboral y registro de jornada

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitarán informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores, que deberá

emitirlo en el plazo máximo de 15 días. El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 31 de marzo de cada año.

Registro de Jornada.

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su computo tal y como se viniera dando en las empresas.

Se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema de registro de jornada deberá documentarse de modo fiable, invariable y no manipulable y estar a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores y de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente.

Artículo 18. Trabajo a distancia

La prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo debe atender a una naturaleza voluntaria y reversible, salvo lo que se haya pactado en el contrato de trabajo, así como demás regulación contenida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Las empresas deberán negociar con la RLT un Documento de teletrabajo, donde se regulen las condiciones de prestación de servicios bajo esta modalidad:

1. Condiciones laborales: compensación de gastos, horas de trabajo y sistema de justificación de las mismas, lugar de prestación de servicios (condiciones mínimas que debe cumplir la zona de la vivienda destinada al teletrabajo al amparo de la LPRL).
2. Procedimientos y métodos de trabajo: específicamente en relación con la forma y el modo de reportar los resultados (establecer procedimientos para determinar a quién reportar el resultado, de qué forma, cada cuánto tiempo, tipos de comunicación, periodicidad de reuniones, etc.). Para evitar el aislamiento de los trabajadores y trabajadoras por el menor contacto entre compañeros/as de trabajo se deberán implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social (reuniones periódicas, teletrabajo algunos días de la semana, etc.).

Artículo 19. Derecho a la desconexión digital en el trabajo

1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- b) Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- c) Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- d) Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.

- e) Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
 - f) Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.
3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Las empresas se comprometen a no realizar horas extraordinarias. No obstante, si motivado por el trabajo de los días festivos autorizados, períodos de rebajas, promociones comerciales o situaciones de incapacidad temporal y/o permisos personales, se realice una jornada anual superior a la establecida en el artículo anterior, las horas que sobrepasen dichas cifras tendrán la consideración de horas extraordinarias, debiéndose compensarse las mismas mediante el permiso retribuido de una hora por cada hora extra realizada.

Dicho permiso retribuido se deberá disfrutar dentro de los tres meses a la constatación de las horas extraordinarias y como máximo dentro del primer trimestre del año siguiente.

Las empresas podrán sustituir dichos permisos retribuidos por el abono de las horas extras realizadas con un 50% de incremento sobre el precio de la hora normal, calculada sobre el salario real percibido excluido los incentivos por ventas.

Artículo 21. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores referentes al contrato de duración determinada que obedecen a circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de un año.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En todo lo no previsto en el presente artículo se aplicará la regulación prevista en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

Será de aplicación lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

- A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a través de los medios que estén establecidos en la empresa para las comunicaciones entre la Dirección y la plantilla, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo

a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial.

- Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

- En los planes de formación a nivel de empresa se establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

- Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrá prioridad para pasar a tiempo completo antes de que las empresas realicen nuevas contrataciones y siempre que el perfil de la persona trabajadora sea el idóneo.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el Artículo.37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria

3.- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable

g) El pacto de horas complementarias podrá ser igualmente incluido en los contratos fijos discontinuos en modalidad a tiempo parcial atendiendo a las reglas anteriores.

h) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias del objeto del contrato. La negativa a la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y

periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

k) En materia de consolidación de horas complementarias, a partir de 1 de enero de cada año las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar el 50% del número de horas realizadas en un periodo de dos años sobre las inicialmente contratadas.

l) Para que se produzca la consolidación será necesario que la persona trabajadora manifieste su voluntad expresa, debiendo la empresa proceder a novar el contrato para garantizar la nueva jornada contratada.

Artículo 23. Contrato fijo discontinuo

Esta modalidad se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Expresamente se establece la posibilidad de formalizar esta modalidad contractual a tiempo parcial pudiendo desarrollar, de este modo, horas complementarias de ser estas necesarias. Las personas contratadas como fijas discontinuas a tiempo completo tendrán un periodo mínimo de actividad de 4 meses al año (120 días), una jornada semanal de como mínimo 20 horas y una jornada diaria seguida de un mínimo de 4 horas.

Los llamamientos se realizarán, mediante comunicación escrita y con una antelación de 15 días respecto de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la empresa, atendiendo al puesto de trabajo; fijando la duración cierta o estimada, que en todo caso tendrá carácter orientativo.

La interrupción se realizará, mediante comunicación por escrito a las personas trabajadoras, con carácter previo a la misma y aplicando los criterios anteriores en orden inverso. La distribución de la jornada se hará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al contenido del contrato.

En defecto de acuerdo al respecto, las vacaciones se disfrutarán en el último tramo del periodo de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

Artículo 24. Contratación de personas trabajadoras con diversidad funcional

Se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley general de discapacidad, Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las empresas, las partes negociadoras del presente Convenio recomiendan que el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la aplicación de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

Artículo 25. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con las siguientes categorías profesionales:

- Encargados/as y jefes/as de sucursal: tres meses de periodo de prueba.
- Dependientes/as, administrativos/as: dos meses de periodo de prueba.
- Resto personal: un mes de periodo de prueba

Artículo 26. Premio por antigüedad

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que figura en la tabla anexa, y según la categoría en que cada uno esté clasificado, con el límite de ocho cuatrienios. La fecha inicial para el cómputo será la de ingreso en la empresa, pero incluyendo únicamente la mitad del tiempo de aprendizaje, tanto para las personas trabajadoras que ya tienen reconocida la antigüedad como para las que en el futuro puedan tener derecho a ella.

Las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio estén percibiendo los ocho cuatrienios o más, no generaran ningún otro cuatrienio. Sin embargo, las cantidades que por este concepto estuvieran percibiendo se incrementarían anualmente según lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 27. Plus nocturnidad

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas en el indicado período se retribuirá con un recargo del 25% sobre el salario base, salvo que el contrato se haya efectuado a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del ET y a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán en las cuantías de una mensualidad para navidad y otra para el mes de junio, computado el salario base más la antigüedad.

En ambos casos se abonarán el día 15 del mes a que correspondan, salvo que fuera festivo, en cuyo caso se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

Artículo 29. Gratificaciones en función de las ventas o beneficios

El importe de la gratificación será de una mensualidad de salario base más la antigüedad. Esta gratificación se abonará a todas las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio, tanto si trabajan a sueldo y comisión o a sueldo fijo. Se abonará el día 22 de marzo, sin perjuicio de que las empresas puedan efectuar el abono en períodos más cortos de tiempo o por prorrateo.

Artículo 30. Plus escapatista

El personal que no estando clasificado como escapatista realice la función con carácter normal de ornamentación de escaparates, tendrá derecho a un plus de un quince por ciento sobre el salario base, pero con facultad de la empresa de hacerle desempeñar dicho trabajo cuando lo estime oportuno. Este plus es funcional y por tanto dejará de percibirse cuando se deje de realizar dicho trabajo. No computará a efectos de pagas extras.

Artículo 31. Vacaciones

La duración del período de vacaciones será de 23 días laborables para el personal que trabaje 5 (cinco) días a la semana y de 27 días laborables para el personal que presta servicios 6 (seis) días a la semana, contándose los seis días laborables como días de vacaciones, aunque uno de ellos se trabaje media jornada.

Las empresas tendrán la facultad de fraccionarlas, en cuyo caso la duración de las mismas será de 12 o 14 días laborables (según se trabajen 5 o 6 días a la semana respectivamente) en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y el resto de los días laborables durante el resto del año.

La retribución correspondiente a vacaciones estará constituida por salario base y antigüedad y será hecha efectiva antes del inicio de las mismas, sin perjuicio de la doctrina del Tribunal Supremo respecto de la retribución en el periodo de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de

suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la fijada, incluso en el año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en otro período una vez finalizada su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron.

Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones a dicho período de suspensión contractual o al sucesivo período de acumulación de la lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 32. Licencias retribuidas

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. Cuando el matrimonio o la constitución de la pareja de hecho se haya verificado de acuerdo a las leyes en día inhábil para la persona trabajadora, la licencia computará de forma continuada desde el primer día hábil siguiente. No computará como inhábil si dicho día comienza vacaciones retribuidas o una suspensión de contrato por cualquier causa.
- b) Dos días hábiles en el caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad (padre/madre o hijo/a), la licencia se ampliará hasta tres días hábiles. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 20 km, el permiso se ampliará dos días más.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

En las licencias establecidas en los apartados b) y c) si el día en que se produzca el hecho causante fuese inhábil para la persona trabajadora se computará la licencia desde el primer día hábil siguiente. En el caso de que el hecho causante coincida con un día laborable, se computará la licencia desde el mismo día del hecho causante. No computará como inhábil si dicho día comienza vacaciones retribuidas o una suspensión de contrato por cualquier causa

- d) Hasta ocho horas al año para asistencia de la persona trabajadora a médicos especialistas del sistema sanitario público cuando se haya fijado la cita en horas coincidentes con la jornada laboral.
- e) Hasta ocho horas al año para acompañamiento al médico/a por razones de enfermedad de hijos/as menores de doce años siempre que no haya sido posible fijar la atención del facultativo/a en horas no coincidentes con la jornada laboral.
- f) Un día hábil por el traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en el artículo 37.3d) del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Un día para asistir al matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Tres días de licencia retribuida por asuntos propios. En el presente caso, el trabajador deberá preavisar con 48 horas de antelación como mínimo y la empresa podrá denegar la fecha solicitada si por razones organizativas no fuese posible su disfrute, pactando con la persona trabajadora la fecha alternativa en el plazo máximo de siete días. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y

técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Se entenderá como «pareja de hecho», lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010. Del 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Catalunya, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos: I. Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos. II. Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo. III. Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública. Las personas trabajadoras que hubieran constituido su pareja de hecho con arreglo a otra legislación civil que le correspondiese por su vecindad civil, deberán comunicarlo a la empresa a los efectos de disfrutar los derechos aquí establecidos a dicha situación.

Artículo 33. Prestación complementaria por enfermedad o accidente

El personal en situación de incapacidad temporal por causa de enfermedad o accidente percibirá el cien por cien de su salario real por el periodo de un año y ello desde el día inicial de la baja.

La persona trabajadora deberá avisar a la empresa de que se encuentra en situación de IT, con independencia de que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice en aplicación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Artículo 34. Premio de vinculación

En función de los años que se lleven en la empresa, se percibirá un premio de vinculación con la misma, cuya cuantía y devengo serán las siguientes:

- A los quince años, una paga (salario base más antigüedad).
- A los veinte años, una paga (salario base más antigüedad).
- A los veinticinco años, una paga (salario base más antigüedad).
- Al cumplir los sesenta años, con quince o más años de antigüedad en la empresa, tres pagas (salario base más antigüedad).

En caso de que, en una misma empresa, y en el mismo año natural, más de un trabajador fuese acreedor a estos premios, podrá la empresa fraccionar su pago en la forma que tenga por conveniente dentro del año natural siguiente.

Artículo 35. Seguro colectivo

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte o incapacidad

permanente y absoluta, derivada de accidente, por la cantidad de 20.000 euros y de 25.000 euros en el caso que derive de accidente de trabajo. Las empresas tendrán 30 días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Tarragona, para actualizar o suscribir dicho seguro.

Artículo 36. Protección de la salud de la trabajadora gestante y en periodo de lactancia natural

1. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la seguridad social o según los Protocolos de vigilancia de la salud establecidos en la empresa que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

2. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artículo 37. Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona solicitante en los términos previstos legalmente.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento.

En caso de que la persona trabajadora opte por la acumulación, ésta será de 14 días laborales consecutivos. Quien opte por los 14 días laborables de licencia retribuida deberá notificarlo a la empresa treinta días antes de finalizar el período de baja por nacimiento de hijo/a.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 39. Plus de transporte

Con el carácter de indemnización o suplido, se mantiene para el año 2022 y hasta el 30 de junio de 2023 un plus de transporte para todos los puestos de trabajo, en las cuantías establecidas en el anexo I que se abonará por día trabajado con independencia de la jornada laboral del trabajador, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo.

Dicho plus compensa los gastos de desplazamiento y distancia a que pueda tener derecho cualquier persona trabajadora.

A partir del 1 de julio de 2023 desaparecerá como concepto el plus transporte, que pasará a integrarse en el salario base de cada una de las categorías del presente Convenio, incluyéndose en el salario base la compensación de los gastos de desplazamiento y distancia de la persona trabajadora desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Para realizar tal integración se ha calculado el importe del plus transporte de 2023 (revalorizado previamente con el incremento para dicho año) multiplicado por 225 días de trabajo y se ha dividido dicho importe anual en quince mensualidades y dicho importe es el que se ha sumado al salario base en las tablas que figuran en el Anexo II bis aplicables a partir del 1 de julio de 2023.

En la medida que se ha utilizado una fórmula promedio para hacer la integración, en el año 2023 no se podrá compensar ni absorber ningún concepto salarial para alcanzar el salario base fijado desde 1 de julio dado que resulta de la desaparición a partir de dicha fecha del plus transporte existente.

Artículo 40. Plus convenio personal a tiempo parcial

Con la finalidad de que todo el personal con contrato a tiempo parcial cualquiera que sea su duración, y sea persona trabajadoras actual o futura, no vea disminuido su salario como consecuencia de la integración del plus transporte – que se abonaba en su totalidad con independencia de la jornada de la persona trabajadora - a partir del 1 de julio de 2023 y en las nóminas mensuales pasarán a percibir 0,30€ por hora trabajada durante el año 2025 con independencia de su categoría profesional y cuyo concepto se denominará plus convenio personal tiempo parcial, que no tendrá carácter de compensable ni absorbible y si revalorizará de conformidad a los incrementos pactados en este Convenio.

El importe del mismo en 2026 será de 0,35€ por hora efectiva de trabajo y de 0,40€ por hora efectiva de trabajo para el año 2027

Artículo 41. Ropa de trabajo

Las empresas abonarán al personal afectado por el presente Convenio las cantidades anuales fijadas en los Anexos I, II y III en concepto de ropa de trabajo, la cual podrá

prorratearse mensualmente. Las empresas podrán sustituir la obligación de dicho pago, mediante la entrega de las correspondientes prendas de trabajo para verano e invierno.

Artículo 42. Excedencias con reingreso en el puesto de trabajo

42.1. Por cuidado de hijo/a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, por cuidado de un hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias bien una vez finalice la anterior o bien mediada la primera si así lo decide la persona trabajadora.

42.2. Por cuidado de familiar dependiente. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

42.3. Normas comunes a las excedencias de los apartados 1 y 2 de este artículo.

La petición de la excedencia deberá hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante su duración tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

42.4. Por representación sindical. Las personas trabajadoras que resulten elegidas para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los órganos de dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Artículo 43. Permisos sin retribución

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de 60 días al año, fraccionable en un máximo de dos periodos, salvo que otra cosa se acuerde entre las partes, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para la concesión de este permiso no retribuido será necesario justificar a la empresa documentalmente, las causas del mismo en el momento de su solicitud.

El permiso no retribuido podrá finalizar antes de la fecha solicitada si cesasen las causas que hubiesen motivado su solicitud y concesión, preavisando con al menos quince días de antelación.

Artículo 44. Jubilación parcial y contrato de relevo

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de los contratos de relevo.

El contrato de relevo realizado con una persona trabajadora, está asociado a la jubilación parcial de otra persona trabajadora de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para las personas trabajadoras afectadas.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de personas trabajadoras próximas a la edad de jubilación, por personas trabajadoras bien temporales o que ya están contratados en la empresa, o bien desempleadas de nuevo ingreso.

Paralelamente, a las personas trabajadoras próximas a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo de nuevas personas trabajadoras.

Se entiende por persona trabajadora relevada, aquella que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que la persona trabajadora relevista sea contratada a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos establecidos en el Art. 215.1 de la Ley general de seguridad social.

La persona trabajadora relevada pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto de cada año o podrá acumularse todos los días del año en un solo periodo. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión de la seguridad social que se reconozca al trabajador/a en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichas personas trabajadoras, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviera un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador/a relevista).

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Art 12 del ET, a esta persona trabajadora relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley general de la seguridad social.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En cuanto a la jornada, y salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con el/la trabajador/a sustituido/a o relevado/a.

El horario de trabajo la persona trabajadora relevista podrá completar el del/la trabajador/a sustituido/a o ser simultáneo.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida, en todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambas, en los términos previstos en el Art. 215.2 e) de la Ley general de seguridad social.

Artículo 45. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes legales de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Protocolo de actuación

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso – CITSA-, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central, de existir y un representante sindical y un representante de personal, todos ellos ajenos, de ser ello posible, al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso -CITSA- o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la

Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y como medida cautelar, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita.

La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes legales de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave. En caso de que ya existiera un protocolo de actuación en las empresas con anterioridad a la publicación del presente Convenio, este deberá adecuarse al protocolo de actuación descrito en el presente artículo. Para tal fin, en un plazo de 3 meses a contar desde la publicación del convenio, la empresa y RLPT deberán reunirse para proceder al respecto.

Artículo 46. Protección a las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declaradas oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

- derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- anticipación del periodo vacacional.

Como mejora de lo dispuesto en la Ley y sin perjuicio de lo que hayan establecido los Planes de igualdad de empresa en esta materia, en el ámbito de este convenio:

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- La víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar anticipos de nómina (y/o de las pagas extraordinarias) para cuya devolución se tendrá en cuenta las necesarias condiciones de flexibilidad del caso concreto a solucionar.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 47. Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Se tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores con personas menores o mayores a cargo, siempre que se acrediten determinadas circunstancias tales como:

- a) Pareja monoparental.
- b) Mujer víctima de violencia de género
- c) Familias numerosas.
- d) Familias con algún hijo con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- e) Familias que tengan a su cargo a un hijo con enfermedad grave.

Dicha distribución y adaptación de la jornada laboral mantendrá su duración mientras que persistan las causas que lo originaron.

Artículo 48. Planes de Igualdad e igualdad de género y de oportunidades

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contempladas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Estarán obligadas a contar con un Plan de Igualdad de empresa aquellas que se determinen por la legislación laboral vigente.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello.

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado

anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora de este convenio colectivo.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Concepto y contenido de los Planes de Igualdad.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 49. Principio de igualdad retributiva

El/ La empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la

naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por ello, las empresas estarán obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más en puestos de igual valor, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en su auditoría retributiva la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras y en su plan de igualdad, en su caso, las medidas correctoras.

Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 51. Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 52. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
9. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración de dicha falta tendrá la consideración de falta grave. En el caso de que haya sido sancionada con anterioridad, y se haya retirado en el tiempo, dicha falta podrá tener la consideración de muy grave.

Artículo 53. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto

manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Artículo 54. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

15. El acoso moral en el trabajo, entendiéndose por acoso moral aquella situación laboral repetida y mantenida en el tiempo, que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal del trabajador afectado, y que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud del trabajador.

16. El trabajador que sufra acoso sexual y/o moral, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la dirección de la empresa instruya el oportuno expediente, el cual tendrá que finalizar en el período de un mes desde la notificación de la parte interesada, protegiendo el puesto de trabajo de la misma.

17. La no comunicación a la dirección de la empresa de cualquier cualquiera de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

19. Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Artículo 55. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

Artículo 56. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 57. Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la jurisdicción social.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

- Mediación, a través de la Comisión de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.

Así mismo, los establecidos en las diferentes comisiones técnicas y de mediación como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se creara.

Artículo 59. Representación sindical

Los delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Cuando haya un solo representante sindical podrá acumular las horas por dos meses como máximo. Es decir, si en un mes no ha empleado ninguna hora podrá en el mes siguiente emplear hasta treinta horas y con pérdida de las no empleadas cada dos meses.

En las empresas de más de treinta y un trabajadores que tengan designados tres delegados de personal o comité de empresa en sus centros de trabajo, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales.

En este caso los miembros del comité de empresa o delegados de personal de uno o varios centros de trabajo de la misma empresa y de la misma provincia, podrán acumular parte o la totalidad de su crédito horario automáticamente, en uno o varios representantes de la misma central sindical, siempre que sea formalmente comunicado a la empresa.

Las empresas otorgarán licencias no retribuidas al personal para asistencia a congresos de los respectivos sindicatos. El máximo de licencias será en empresas de más de diez trabajadores para un sólo trabajador, computando dentro de estos máximos los representantes sindicales de empresa. El máximo de días de licencia por este concepto será durante la vigencia de este convenio, de tres días.

En cada empresa habrá un tablón de anuncios para cuestiones laborales y sindicales, en el lugar que designe la empresa.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación. Igual derecho corresponderá a los/as designados/as como miembros de la Comisión Paritaria prevista en este convenio para las reuniones de la misma.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 125 trabajadores, se podrán constituir secciones sindicales según lo establecido en la LO 11/1985, de libertad sindical.

Artículo 60. Seguridad y salud laboral

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los

trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

La representación legal de las personas trabajadoras será consultada en el caso de cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo, pudiendo emitir informe sobre el citado cambio.

Artículo 61. Reconocimientos médicos

Anualmente o en el período que lo establezca el protocolo de la vigilancia de la salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a que es sometido y conductas más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

Se informará a los/as Delegados/as de Prevención y/o al Comité de seguridad y salud del protocolo de vigilancia de la salud, a fin de conocer la periodicidad de las revisiones médicas.

Los reconocimientos médicos, deberá realizarse, preferentemente, durante la jornada diaria de la persona trabajadora. En caso de no ser posible, el tiempo empleado deberá ser compensado a la persona trabajadora. Los desplazamientos y cualquier otro coste que origine dichos reconocimientos deberán ser abonados por la empresa.

La vigilancia de la salud se hará con una finalidad preventiva y en ningún caso a partir de los resultados de la vigilancia de la salud se producirá ningún despido de personas trabajadoras.

En el caso de que haya la declaración de apto con restricciones, por parte de la vigilancia de la salud, o en el caso de la obligación de reincorporación por alta de un proceso de incapacidad temporal sin una recuperación total, la empresa priorizar la adecuación del puesto de trabajo a la persona trabajadora, y si no fuera materialmente posible, se valorara un cambio de puesto de trabajo. En el supuesto de cambio de puesto de trabajo, el empresario deberá facilitar la formación y capacitación necesaria a la persona trabajadora para que pueda desarrollar las funciones del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 62. Formación profesional

De conformidad con lo que prevé la legislación vigente y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional para el empleo.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar a la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional. Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirara promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a negociar la formación profesional continua en las empresas, incluyendo en tal negociación la previsión de las necesidades formativas, su planificación, los contenidos formativos básicos, los efectos de la formación profesional realizada en orden a la promoción y

clasificación profesional, la naturaleza del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y la formación, la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados.

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, incluido el desplazamiento, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
- e) Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en el presente Convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresario.
- f) A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe la persona trabajadora, las empresas proporcionarán a las personas trabajadoras interesadas las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa, así como la concesión de PIF o adaptaciones de la jornada para facilitar la participación en los procedimientos de acreditación de la experiencia profesional habilitados por la administración correspondiente.

En esta línea, las partes firmantes se comprometen a adoptar las iniciativas necesarias para favorecer el acceso de las personas trabajadoras a los permisos individuales de formación.

La empresa informará a la RLPT o a la Comisión de Formación, en su caso, de todos los PIF solicitados. Si se desestimara alguna solicitud, las causas serán comunicadas a la RLPT que deberá analizar la decisión adoptada y comunicar su valoración a la empresa.

En caso de discrepancia, se solicitará la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial.

Artículo 63. Cobros

Todo el personal que realice cobros por orden expresa de la empresa, sin que esta sea la actividad propia de su trabajo habitual, queda exento de cualquier responsabilidad sobre ello, siempre que se trate de errores involuntarios.

Artículo 64. Empresas de trabajo temporal

Previamente a su utilización, en cada empresa se determinará con la representación de los trabajadores las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores de las EET.

No será posible la celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los cuales no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 15.1.b y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Las empresas encuadradas en el ámbito de este convenio que, en calidad de usuarias, ocupen a personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstas perciban el mismo salario que el previsto en el convenio para un/a trabajador/a sujeto/a a contrato ordinario y que realice idénticas o similares tareas que las de la persona puesta a disposición.

Las empresas darán a conocer a los representantes de las personas trabajadoras los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de las afectadas, en un plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 65. Grupos profesionales

Normas generales:

La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración, y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa realizará la clasificación profesional la persona trabajadora, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución de los trabajadores, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo, por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Factores de valoración:

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

Conocimiento.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el menor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas, en función de entre otras, la capacidad de comprender, motivar e interrelacionar la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en las tareas o el puesto encomendado, es decir, conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

Formación y desarrollo profesional:

Cuando se requiera al trabajador realizar tareas propias de su grupo profesional, pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

Grupos Profesionales y Áreas Funcionales:

A partir de la publicación del presente Convenio colectivo las Áreas funcionales, Grupos y puestos de trabajo serán los que, a continuación, se detallan:

Area funcional	Grupo profesional	categoría anterior	Nueva categoría
Personal servicio y actividades auxiliares	IV	Conserje	Conserje
		Cobrador/a	Cobrador/a
		Vigilante	Vigilante
		Portero/a	Portero/a
		Ordenanza	Ordenanza
	III	Personal de limpieza	Personal de limpieza
		Personal de oficio de 1ª	Personal de oficio de 1ª
		Mozo/a	Mozo/a
		Composturero/a	Composturero/a
	II	Escaparatista	Escaparatista

		Modisto/a Jefe	Modisto/a Jefe
		Mozo/a especialista	Mozo/a especialista
		Mozo/a especialista instalador	Mozo/a especialista Instalador/a
Personal administrativo	III	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
		Auxiliar caja	Auxiliar caja
	II	Contable	Contable
		Cajero/a	Cajero/a
		Oficial administrativo	Oficial administrativo
	I	Jefe sección administrativa	Jefe sección administrativa
Personal mercantil	III	Ayudante 2ª	Dependiente/a de 2ª
		Ayudante 1ª	Dependiente/a
		Dependiente de 2ª	Dependiente/a
	II	Dependiente de 1ª	Dependiente/a de 1ª
		Viajante	Comercial
	I	Jefe/a sección	Jefe/a sección
		2º Encargado/a	2º Encargado/a
	I	Encargado establecimiento	Encargado establecimiento
		Jefe/a sucursal	Jefe/a sucursal
		Director/a	Director/a
		Encargado/a general	Encargado/a general

Artículo 66. Promoción profesional

El personal contratado con la categoría de Aprendiz a la publicación de este convenio asciende al puesto de Ayudante o de Mozo/a en el Área de Servicios y Actividades auxiliares y al puesto de Dependiente/a en el de Personal Mercantil.

El personal contratado con la categoría de Ayudante de Oficio a la publicación de este convenio se reclasifica como Profesional de oficio de 1ª.

El personal clasificado como ayudante de 2ª y ayudante de 1ª a la publicación de este convenio pasa a ser Dependiente/a, y contados dos años de experiencia a partir de dicha fecha podrá ocupar el puesto de Dependiente de 1ª.

El personal clasificado actualmente como Dependiente de 2ª a la publicación de este convenio pasa a ser Dependiente/a y a los dos años de experiencia en su puesto podrá ocupar el puesto de Dependiente de 1ª.

Los puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja pasaran a ostentar los puestos de trabajo de Oficial Administrativo y Cajero/a respectivamente, cuando acrediten cuatro años de experiencia en el puesto de trabajo inferior.

El personal clasificado como Mozo/a en el Area Funcional de Servicios y Actividades auxiliares a los dos años a contar desde la fecha de publicación de este convenio, podrá ocupar el puesto de Mozo/a especialista.

Artículo 67. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de la o las medidas, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

La indicada solicitud de inaplicación deberá ser comunicada previamente a la Comisión Paritaria de este Convenio la cual, si así se solicita expresamente, podrá ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa. La comunicación deberá ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Tales causas deberán ser acreditadas documentalmente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de acuerdo en la empresa o solución arbitral, respecto de la inaplicación del convenio colectivo, dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma.

Esta iniciativa de revisión deberá comunicarse previamente a la Comisión Paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que en la inaplicación inicial.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el acord interprofessional de Catalunya vigente en cada momento. Si persistiese el desacuerdo entre las partes tras haber recurrido a los indicados procedimientos de conciliación y mediación, se estará a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y vigentes.

Artículo 68. Derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.

Las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Así mismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de vídeo vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Artículo 69. Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Todas las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio deberán tener implementado en el seno de las empresas un conjunto planificado de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ (de ahora en adelante, "*medidas planificadas*"), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

A tal efecto, las medidas planificadas son las que se desarrollan a continuación, siendo su contenido, de carácter mínimo:

69.1. Igualdad de trato y no discriminación.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes suscriptoras de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI+. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

69.2. Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

En este sentido, las empresas deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directos o indirectos para las personas LGTBI+, basándose

en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

Las personas trabajadoras de una empresa tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

En las empresas en las que se llevan a cabo evaluaciones de desempeño, éstas atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Formar en igualdad de trato y no discriminación a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

En todo caso, se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deberán garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos retribuidos previstos en el convenio colectivo y las mejoras sociales son de aplicación, también, a las parejas de hecho LGTBI, quedando garantizado el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos previstos en el presente Convenio colectivo, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Las empresas garantizarán a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se encuentren regulados en el presente Convenio colectivo y, concretamente, respecto a la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Serán faltas laborales y con la calificación de leve, grave o muy grave, las que se detallan a continuación, las cuales formarán parte del cuerpo del régimen disciplinario del presente Convenio colectivo y las cuales se encuentran integradas en los artículos de faltas leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración de dicha falta en un periodo de [·] meses dentro del año natural tendrá la consideración de falta grave. En el supuesto que dicha reiteración sea dentro de un periodo de [·] meses dentro del año natural, tendrá la consideración de falta muy grave.

Faltas graves:

Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Faltas muy graves:

Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

b. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas trabajadoras LGTBI+

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

Principios

Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso. Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones teniendo en cuenta las siguientes pautas:

Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en estas el

consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

Redactar un informe sobre el presunto caso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y si se insta a la empresa a que adopte alguna de las siguientes medidas:

Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará otras medidas complementarias, tales como:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

Modificación de las condiciones laborales de la víctima que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Artículo 70. Derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General de Comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente en cada momento.

Anexo I. Tablas salariales 2024 con efectos 1/1/2025

Área funcional	Grupo	Puesto de trabajo	Salario mensual 2024	Antigüedad 2024
Personal mercantil	I	Encargado/a general	1.454,57 €	63,47 €
	I	Jefe/a de sucursal	1.398,73 €	60,92 €
		Director/a		
	I	Encargado/a de establecimiento	1.339,55 €	58,20 €
		2ª encargado/a		
	II	Comercial	1.310,64 €	52,91 €
		Jefe/a de sección		
	II	Dependiente de 1ª	1.224,70 €	52,91 €
	II	Dependiente de 2ª	1.123,18 €	48,22 €
	Personas administrativo	I	Jefe/a de sección administrativa	1.339,55 €
II		Contable	1.224,70 €	52,91 €
II		Cajero/a	1.224,70 €	52,91 €
III		Oficial administrativo/a	1.224,70 €	52,91 €
III		Auxiliar administrativo/a	1.123,18 €	48,22 €
III		Auxiliar de caja	1.123,18 €	48,22 €
Personal de servicio y actividades auxiliares	II	Personal de oficio de 1ª	1.081,04 €	46,23 €
	II	Mozo/a especialista instalador/a	1.326,89 €	52,91 €
	II	Escaparatista	1.224,59 €	52,91 €
	II	Modisto/a Jefe/a	1.224,59 €	52,91 €
	II	Mozo/a especialista	1.123,18 €	48,22 €
	III	Mozo/a	1.105,07 €	46,23 €
	III	Composturero/a	9,26 €	0,37 €
	III	Conserje	1.105,07 €	46,23 €
		Cobrador/a		
	III	Vigilante	1.105,07 €	46,23 €
		Portero/a		
		Ordenanza		
	III	Personal de limpieza	1.105,07 €	46,23 €

Plus de tiempo parcial	0,26 euros por hora trabajada
Plus de ropa de trabajo	379,02 euros/año

Nota: El salario base y la antigüedad en tablas se abonan por 15 mensualidades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28 y 29 del presente Convenio.
El salario base del puesto de trabajo de composturero/a se ha calculado en salario hora.

Anexo II. Tablas salariales definitivas 2025

Área funcional	Grupo	Puesto de trabajo	Salario mensual 2025	Antigüedad 2025
Personal mercantil	I	Encargado/a general	1.498,21 €	65,37 €
	I	Jefe/a de sucursal	1.440,69 €	62,75 €
		Director/a		
	I	Encargado/a de establecimiento	1.379,74 €	59,95 €
		2ª encargado/a		
	II	Comercial	1.349,96 €	54,50 €
		Jefe/a de sección		
	II	Dependiente de 1ª	1.261,44 €	54,50 €
		Dependiente de 2ª	1.156,88 €	49,67 €
Personas administrativo	I	Jefe/a de sección administrativa	1.379,74 €	59,95 €
		Contable	1.261,44 €	54,50 €
	II	Cajero/a	1.261,44 €	54,50 €
	III	Oficial administrativo/a	1.261,44 €	54,50 €
	III	Auxiliar administrativo/a	1.156,88 €	49,67 €
		Auxiliar de caja	1.156,88 €	49,67 €
Personal de servicio y actividades auxiliares	II	Personal de oficina de 1ª	1.113,47 €	47,62 €
		Mozo/a especialista instalador/a	1.366,70 €	54,50 €
	II	Escaparatista	1.261,33 €	54,50 €
	II	Modisto/a Jefe/a	1.261,33 €	54,50 €
	II	Mozo/a especialista	1.156,88 €	49,67 €
	III	Mozo/a	1.138,22 €	47,62 €
	III	Composturero/a	9,54 €	0,38 €
	III	Conserje	1.138,22 €	47,62 €
		Cobrador/a		
	III	Vigilante	1.138,22 €	47,62 €
		Portero/a		
		Ordenanza		
	III	Personal de	1.138,22 €	47,62 €

		limpieza	
--	--	----------	--

Plus de tiempo parcial	0,30 euros por hora trabajada
Plus de ropa de trabajo	390,39 euros/año

Nota: El salario base y la antigüedad en tablas se abonan por 15 mensualidades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28 y 29 del presente Convenio.

El salario base del puesto de trabajo de composturero/a se ha calculado en salario hora.

Anexo

Anexo III. Tablas salariales 2026

Área funcional	Grupo	Puesto de trabajo	Salario mensual 2026	Antigüedad 2026
Personal mercantil	I	Encargado/a general	1.543,15 €	67,34 €
	I	Jefe/a de sucursal	1.483,91 €	64,63 €
		Director/a		
	I	Encargado/a de establecimiento	1.421,13 €	61,74 €
		2ª encargado/a		
	II	Comercial	1.390,46 €	56,13 €
		Jefe/a de sección		
		Dependiente de 1ª	1.299,28 €	56,13 €
	II	Dependiente de 2ª	1.191,58 €	51,16 €
Personas administrativo	I	Jefe/a de sección administrativa	1.421,13 €	61,74 €
		Contable	1.299,28 €	56,13 €
	II	Cajero/a	1.299,28 €	56,13 €
	III	Oficial administrativo/a	1.299,28 €	56,13 €
		Auxiliar administrativo/a	1.191,58 €	51,16 €
		Auxiliar de caja	1.191,58 €	51,16 €
	Personal de servicio y actividades auxiliares	II	Personal de oficio de 1ª	1.146,88 €
Mozo/a especialista instalador/a			1.407,70 €	56,13 €
II		Escaparatista	1.299,17 €	56,13 €
II		Modisto/a Jefe/a	1.299,17 €	56,13 €
II		Mozo/a especialista	1.191,58 €	51,16 €
III		Mozo/a	1.172,37 €	49,05 €

	III	Composturero/a	9,82 €	0,39 €
	III	Conserje	1.172,37 €	49,05 €
		Cobrador/a		
	III	Vigilante	1.172,37 €	49,05 €
		Portero/a		
		Ordenanza		
	III	Personal de limpieza	1.172,37 €	49,05 €

Plus de tiempo parcial	0,35 euros por hora trabajada
Plus de ropa de trabajo	402,10 euros/año

Nota: El salario base y la antigüedad en tablas se abonan por 15 mensualidades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28 y 29 del presente Convenio.
El salario base del puesto de trabajo de composturero/a se ha calculado en salario hora.

Anexo IV. Tablas salariales 2027

Área funcional	Grupo	Puesto de trabajo	Salario mensual 2027	Antigüedad 2027
Personal mercantil	I	Encargado/a general	1.589,45 €	69,36 €
	I	Jefe/a de sucursal	1.528,43 €	66,57 €
		Director/a		
	I	Encargado/a de establecimiento	1.463,76 €	63,60 €
		2ª encargado/a		
	II	Comercial	1.432,17 €	57,82 €
Jefe/a de sección				
Dependiente de 1ª		1.338,26 €	57,82 €	
Dependiente de 2ª		1.227,33 €	52,69 €	
Personas administrativo	I	Jefe/a de sección administrativa	1.463,76 €	63,60 €
		Contable	1.338,26 €	57,82 €
	II	Cajero/a	1.338,26 €	57,82 €
	III	Oficial administrativo/a	1.338,26 €	57,82 €
		Auxiliar administrativo/a	1.227,33 €	52,69 €
	III	Auxiliar de caja	1.227,33 €	52,69 €
Personal de servicio y actividades auxiliares	II	Personal de oficina de 1ª	1.181,28 €	50,52 €
		Mozo/a especialista instalador/a	1.449,93 €	57,82 €

	II	Escaparatista	1.338,14 €	57,82 €
	II	Modisto/a Jefe/a	1.338,14 €	57,82 €
	II	Mozo/a especialista	1.227,33 €	52,69 €
	III	Mozo/a	1.207,54 €	50,52 €
	III	Composturero/a	10,12 €	0,40 €
	III	Conserje	1.207,54 €	50,52 €
		Cobrador/a		
	III	Vigilante	1.207,54 €	50,52 €
		Portero/a		
		Ordenanza		
	III	Personal de limpieza	1.207,54 €	50,52 €

Plus de tiempo parcial	0,40 euros por hora trabajada
Plus de ropa de trabajo	414,16 euros/año

Nota: El salario base y la antigüedad en tablas se abonan por 15 mensualidades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28 y 29 del presente Convenio.
El salario base del puesto de trabajo de composturero/a se ha calculado en salario hora.